

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

THAISI BORGES PACHECO

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: UMA
ABORDAGEM GERAL**

CRICIÚMA

2014

THAISI BORGES PACHECO

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: UMA
ABORDAGEM GERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de Bacharel no curso de
Ciências Contábeis da Universidade do
Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2014

THAISI BORGES PACHECO

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA: UMA
ABORDAGEM GERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Financeira.

Criciúma, 01 de dezembro de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Esp. - (UNESC) Orientador

Prof. André Corrêa Bianchini Góes - Especialista - (UNESC) Examinador

Dedico este trabalho aos amores da minha vida, meus pais Maria e Jair, meu irmão Jailson e ao meu namorado Gustavo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me iluminado, me guiado, me dado forças e saúde, agradeço por me permitir cumprir mais uma etapa em minha vida.

Agradeço aos meus pais Jair e Maria, pelo amor, carinho e dedicação, agradeço pelos esforços sem medida que vocês fizeram e fazem por mim. Pai e Mãe, vocês são meus exemplos de luta, determinação e vida. EU AMO VOCÊS!

Ao meu irmão Jailson pelo carinho, amor e seus tímidos abraços muito importantes para mim. Eu te amo!

Ao meu namorado Gustavo, meu amor, meu amigo, meu companheiro, obrigada pela paciência, pelos abraços tão necessários, pela compreensão nos meus momentos de loucura, obrigada por todo amor. Você é a minha felicidade, eu te amo!!

Ao meu orientador Leonel, pelas horas dedicadas à orientação deste trabalho, pela paciência e pela sua sabedoria empregada a favor do meu conhecimento.

Aos meus colegas, amigos e professores que conquistei ao longo desta caminhada, em especial a Josi, Gabi, Lá, Tai e Flá, que aliviaram meu cansaço nos momentos difíceis e não me deixaram desistir, obrigada pelos carinhos e sorrisos nesses 4 anos e meio.

Agradeço a minha amiga do coração, Mariana Espíndola que dedicou o seu tempo para ajudar na conferência deste trabalho e por suas sábias palavras de conforto.

Enfim, agradeço a todos, que de alguma maneira contribuíram para esta conquista. Muito obrigada!

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

José de Alencar

RESUMO

PACHECO, Thaisi Borges. **Rescisão de Contrato de Trabalho sem Justa Causa: uma abordagem geral**. 2014. 57 p. Orientador: Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc. Criciúma – SC.

Este trabalho tem como objetivo identificar o impacto da Lei 12506/2011 nos custos das rescisões de contrato de trabalho sem justa causa. Este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa, sendo que os procedimentos utilizados foram pesquisa bibliográfica e estudo de caso, aplicado em uma empresa de comércio de autopeças, situada na cidade de Morro da Fumaça. Diante disto, a parte teórica deste trabalho expõe a legislação vigente e suas recentes alterações, destacando a Lei 12506/2011 que surgiu para favorecer o empregado. Assim, o aviso prévio permanece de 30 dias para o funcionário que tem até um ano de serviço prestado na mesma empresa, e para o funcionário com tempo superior a um ano, serão acrescidos 3 (três) dias, limitando até no máximo de 60 dias e totalizando até 90 dias. Ressalta-se que a falta de conhecimento pode levar o empregador a ter gastos com ações trabalhistas. Sendo assim, o estudo de caso está voltado para a simulação de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa dos empregados atuais da empresa, apresentando ao empregador o aumento nos custos trazidos com essa Lei, devendo então, reavaliar seu processo de formação de preços de venda e serviços, uma vez que precisa manter-se concorrendo no mercado, e cumprindo socialmente o papel de empregador.

Palavras-chave: empregado, empregador, rescisão de contrato de trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Número de dias proporcional ao aviso prévio	38
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tabela INSS	24
Tabela 2: Tabela progressiva do Imposto de Renda ano calendário de 2014	25
Tabela 3: Férias proporcionais	34
Tabela 4: Cálculo rescisório anterior a Lei 12506/2011	48
Tabela 5: Cálculo rescisório após a Lei 12506/2011	50
Tabela 6: Comparativo da legislação anterior x legislação atual.....	52

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ART - Artigo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COFINS - Contribuição para Financiamento da Seguridade Social

CPP - Contribuição Previdenciária Patronal

CSLL - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIRF - Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social

GRRF Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPI - Imposto sobre Produtos Industrializados

IR - Imposto de Renda

IRPJ - Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica

IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte

ISS - Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza

PIS - Programa de Integração Social

MPS - Ministério da Previdência Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

RFB - Receita Federal do Brasil

TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 TEMA E PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 EMPREGADOR	16
2.2 EMPREGADO	16
2.3 DEPARTAMENTO DE PESSOAL	17
2.4 CONTRATO DE TRABALHO	17
2.4.1 Contrato de trabalho por prazo indeterminado	18
2.4.2 Contrato de trabalho por prazo determinado	18
2.4.3 Contrato de experiência.....	19
2.5 JORNADA DE TRABALHO	20
2.6 INTERVALOS.....	20
2.6.1 Intervalo intrajornada.....	21
2.6.2 Intervalo interjornada.....	21
2.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	22
2.8 FOLHA DE PAGAMENTO.....	22
2.8.1 Salário e remuneração	23
2.9 DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO.....	24
2.9.1 INSS – Instituto Nacional do Seguro Social	24
2.9.2 IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte	25
2.10 FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO	27
2.10.1 Multa Rescisória	28
2.11 ADICIONAIS.....	29
2.11.1 Adicional de insalubridade	29
2.11.2 Adicional de periculosidade.....	30
2.11.3 Horas extras.....	30
2.11.4 Salário família	31
2.12 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO OU GRATIFICAÇÃO NATALINA	32
2.13 FÉRIAS	33
2.13.1 Férias proporcionais	34

2.14 AVISO PRÉVIO	35
2.14.1 Aviso prévio trabalhado.....	35
2.14.2 Aviso prévio indenizado	36
2.14.3 Alteração do prazo do aviso prévio	37
2.15 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	39
2.15.1 Rescisão de contrato de trabalho sem Justa Causa Iniciativa do Empregador	39
2.15.2 Rescisão de contrato de trabalho sem Justa Causa Iniciativa do Empregado.....	40
2.15.3 Rescisão de contrato de trabalho por Culpa Recíproca	41
2.16 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	42
2.16.1 Pagamento da rescisão de contrato de trabalho.....	43
3 METODOLOGIA	44
4 ESTUDO DE CASO	46
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	46
4.2 ENQUADRAMENTO DA EMPRESA.....	47
4.3 SIMULAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR A LEI	47
4.4 SIMULAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO APÓS A LEI....	49
4.5 ANÁLISE DOS DADOS.....	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, apresentam-se primeiramente o tema e o problema que norteiam este trabalho. Na sequência, expõem-se o objetivo geral e os objetivos específicos, assim como a justificativa ressaltando a importância desse estudo.

1.1 TEMA E PROBLEMA

No universo das relações trabalhistas, o profissional da área contábil, carece também de entendimento legislativo e contínuo aperfeiçoamento devido à complexidade e as constantes mudanças que ocorrem na legislação.

Com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no ano de 1943 até os dias atuais, o governo tem instituído aos trabalhadores direitos trabalhistas, tais como: redução na jornada de trabalho, direito a décimo terceiro salário, direito a férias, hora extra, adicional de insalubridade, salário família, regulamentou a mão de obra feminina, dentre outros direitos que visam proteger o empregado.

Diante do globalizado cenário econômico, onde os avanços tecnológicos ocorrem constantemente, os profissionais da área contábil tem a necessidade de manter-se sempre atualizados para que a empresa não corra riscos iminentes com custos de ações trabalhistas e evite a constituição de um passivo desnecessário. No entanto, cabe ressaltar-se que toda empresa, seja ela de pequeno, médio ou de grande porte, necessita de profissional qualificado na área de departamento de pessoal.

Todavia, os problemas que envolvem empregador e empregado precisam ser analisados cuidadosamente, principalmente em se tratando das questões relacionadas ao contrato de trabalho, visto que a legislação desta área é extensa e sofre constantes alterações, trazendo em algumas situações interpretação dúbia.

Logo, o presente trabalho tem o propósito de abordar as questões relacionadas à alteração do aviso prévio, de acordo com a Lei 12506/2011, sendo uma alteração que deve ser observada na hora de tomar decisões devido ao custo que pode gerar ao empregador.

Diante do exposto, surge a seguinte questão: Qual o impacto da lei 12506/2011, nos custos das rescisões de contrato de trabalho sem justa causa para uma empresa de comércio de autopeças situada em Morro da Fumaça?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral deste estudo consiste em conhecer o impacto da lei 12506/2011, nos custos das rescisões de contrato de trabalho sem justa causa, para uma empresa de comércio de autopeças situada em Morro da Fumaça.

Sendo assim, para atingir o objetivo geral, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- Apresentar os direitos e obrigações do empregador e empregado na rescisão de contrato de trabalho;
- Evidenciar as principais alterações na legislação que influenciam na rescisão de contrato de trabalho conforme a Lei 12506/2011 e;
- Fazer um comparativo do custo da rescisão antes e após a Lei.

1.3 JUSTIFICATIVA

Desde os primórdios o trabalho faz parte da existência dos seres humanos. A Constituição Federal do Brasil de 1988 em seu art. 6º enumera nossos direitos sociais, como: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade, à infância, e a assistência aos desamparados”.

No passado o homem trabalhava para produzir o que consumia, o trabalho era trocado por mercadoria, tão-somente para sua sobrevivência. Com o início da colonização a necessidade de mão de obra aumentou e assim surgiu a escravidão, onde uma pessoa assumia o direito sobre outra. Os escravos como eram chamados, trabalhavam sem qualquer direito ou condições de vida humana. Com a Revolução Industrial no século XVIII a produção crescia de forma acelerada, o trabalho era cada vez mais cruel, homens, mulheres e crianças sofreram com a exploração de seus serviços, trabalhando por longas jornadas de trabalho.

Diante deste cenário os trabalhadores reivindicaram melhores condições de trabalho, surgindo assim, as primeiras leis de proteção, regulamentando as relações entre empregado e empregador, garantindo ao trabalhador direito de igualdade e condições econômicas.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada da necessidade de consolidar a legislação trabalhista já existente, desde que foi criada vem sofrendo modificações. A mais recente é a Lei 12506/2011, que surgiu para beneficiar o empregado demitido sem justa causa, aumentando seu aviso prévio de 30 dias em até 90 dias dependendo do tempo de serviço prestado a empresa.

A escolha do tema surgiu ao constatar os diversos problemas existentes entre empregador e empregado no encerramento do contrato de trabalho, ocasionando não rara às vezes prejuízos às partes, e do interesse da empresa em estudo, sobre eventuais dúvidas quanto aos custos para demissão de funcionários com longo período de vínculo de emprego.

Portanto, a contribuição teórica desse trabalho almeja colaborar para uma melhor elucidação sobre as rescisões de contrato de trabalho tanto para o empregador, profissionais contábeis, como também para acadêmicos, servindo como fonte de pesquisas e auxiliando nos esclarecimentos de questionamento atualmente existentes.

Com o auxílio prático desse estudo, pretende-se evidenciar as alterações e os reflexos que a Lei 12506/2011 trouxe ao empregador na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa.

Por fim, cabe ressaltar que a relevância social da presente pesquisa, é mostrar ao empregador o aumento nos custos trazidos com essa Lei, devendo então, reavaliar seu processo de formação de preços de venda, levando em consideração a nova legislação, uma vez que precisa manter-se concorrendo no mercado, e cumprindo socialmente o papel de empregador.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Apresentam-se neste capítulo assuntos de suma importância para esclarecimento e entendimento teórico da pesquisa, de modo a atingir os objetivos propostos neste trabalho de conclusão de curso. Em seguida, explanam-se os aspectos da contabilidade trabalhista com foco na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa. Posteriormente, demonstra-se o que mudou com a Lei 12506/2011 que regulamenta o aviso prévio e o impacto que causa no custo do término de contrato de trabalho.

2.1 EMPREGADOR

Empregador é toda pessoa física ou jurídica que garante ao empregado remuneração, mediante a prestação de serviço que lhe é confiada.

De acordo com a CLT, art. 2º “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Para Camino (2004, p. 213) empregador é “quem empreende atividade econômica, de qualquer natureza (industrial, comercial, de prestação de serviço)”.

Conforme relata Gomes e Gottschalk (2008, p. 101) empregador é o “devedor da contraprestação salarial e outras acessórias; credor da prestação de trabalho e de sua utilidade, é ele a figura central da empresa, no seu dinamismo econômico, social e disciplinar”.

Deste modo, entende-se que empregador é todo aquele que remunera o serviço prestado pelo trabalhador.

2.2 EMPREGADO

Empregado é quem presta serviço ao empregador em determinado tempo, mediante subordinação e garantia de direitos criados pela legislação.

No art. 3º da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e mediante salário”.

Para Camino (2004, p. 211) “quando um empreendedor de atividade econômica admite um empregado, o objetivo querido é esse serviço não-eventual, prestado com pessoalidade e subordinação, para inserção na empresa, em troca do qual é pago salário”.

Entende-se que empregado é a pessoa para cumprir ordens e executar as tarefas que lhe foram dadas, exige o cumprimento da jornada de trabalho e o comparecimento no local de trabalho, recebendo em contrapartida a remuneração (COSTA, 2011).

Desta forma, pode-se afirmar que o empregado dedica uma carga horária de sua vida a prestar serviço ao empregador, recebendo em troca seu salário.

2.3 DEPARTAMENTO DE PESSOAL

É no departamento de pessoal que é feito todo o registro do funcionário, desde sua admissão na empresa até o encerramento do contrato de trabalho.

Carvalho (2000, p. 85) identifica o departamento de pessoal como o “setor que executa as tarefas prescritas pelas leis, regulamentos e normas trabalhistas e previdenciárias”.

O departamento de pessoal é o responsável pela guarda das fichas de registro do empregado, alterações do contrato de trabalho, controle de férias dentre outras questões ligadas ao funcionário (CARVALHO, 2000).

Todavia, o departamento de pessoal pode ser terceirizado ou realizado dentro da empresa.

2.4 CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de trabalho é o acordo feito entre empregado e empregador, esclarecendo suas obrigações e direitos.

O contrato de trabalho é a relação entre empregador e empregado constituindo vínculo empregatício (GARCIA, 2013).

O contrato é uma ferramenta jurídica, onde firma a relação entre as partes interessadas (DELGADO, 2013).

Pode-se usar como definição para o contrato de trabalho segundo Delgado (2013, p. 504) “como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Portanto, o contrato de trabalho caracteriza-se quando uma pessoa coloca à disposição de outra seus serviços, recebendo em contraprestação remuneração, firmando assim a relação de emprego. O contrato de trabalho pode ser estabelecido de dois modos: por prazo indeterminado e por prazo determinado, conforme a seguir.

2.4.1 Contrato de trabalho por prazo indeterminado

O contrato de trabalho por prazo indeterminado não determina o prazo para o seu encerramento.

Para Costa (2011, p. 33) “o contrato por prazo indeterminado prevê o dia do início em que o empregado começa a trabalhar, mas não o prazo ou qualquer condição que determinará o seu término”.

De acordo com Delgado (2013, p. 533) “contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”.

Cabe ressaltar que o contrato por prazo indeterminado pode ser encerrado por qualquer parte, quando o mesmo já não é mais oportuno.

2.4.2 Contrato de trabalho por prazo determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado, como o nome define, determina o prazo do seu término, ou seja, o prazo para seu fim.

Contrato de safra, Contrato de experiência e Contrato por obra certa são exemplos de contrato por prazo determinado (FERREIRA; MACHADO E SANTOS, 2008).

Costa (2011, p. 34) define que “no contrato de trabalho por prazo determinado é previsto o dia de início em que o empregado começa trabalhar, como também o prazo ou qualquer condição que determinará o seu término”.

Portanto, entende-se que o contrato de trabalho por prazo determinado tem data pré-fixada para o início e fim, não podendo exceder dois anos o seu encerramento.

2.4.3 Contrato de experiência

O contrato de experiência existe para que o empregado possa experimentar as condições de trabalho que lhe foram atribuídas e sua adaptação na empresa. Para o empregador, o contrato de experiência existe para observar se o funcionário é apto para a função, podendo o mesmo ser encerrado ou prorrogado, conforme determina a legislação.

Nas palavras de Ferreira e Santos (2006, p. 161) “contrato de experiência é o acordo individual de trabalho que objetiva dar condições de mútuo conhecimento e deve ser celebrado por escrito”. Ainda conforme Ferreira e Santos (2006, p. 161) citam que:

O contrato de experiência não poderá exceder 90 dias, a legislação admite uma única prorrogação até o limite máximo (90 dias), sob pena de vigorar sem determinação de prazo. A prorrogação deve, obrigatoriamente, ser assinada pelas partes, não sendo suficiente a previsão no contrato.

No período do contrato de experiência o empregador avalia se o funcionário está apto para a função que lhe foi oferecida, como também verificar o seu relacionamento com os superiores e colegas de trabalho. O contrato de trabalho pode ser inicialmente de 30 dias e prorrogado para mais 60 dias, ou de 45 dias e prorrogado para mais 45 dias, contando que não exceda 90 dias (COSTA, 2011).

Gomes (2012, p. 56) explica que o contrato de experiência tem como objetivo “proporcionar ao empregador um prazo para observar o desempenho do empregado quanto ao cumprimento de suas responsabilidades e, ao empregado, as condições de trabalho oferecido, bem como sua adaptação e integração na empresa”.

Desta forma, afirma-se que o contrato de experiência pode ser prorrogado apenas uma vez e seu prazo não poderá exceder 90 dias.

2.5 JORNADA DE TRABALHO

O tempo de prestação de serviço do trabalhador não poderá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais a disposição do empregador.

Para Camino (2014) a jornada de trabalho corresponde à quantidade de horas de trabalho por dia que o empregado fica disponível para o empregador.

Costa (2011, p. 83) cita que “a jornada de trabalho diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”.

Ainda no mesmo raciocínio, Delgado (2013) relata que a Jornada de trabalho é o período que o funcionário coloca-se a cumprir ordens do empregador em benefício do contrato de trabalho.

Assim, de acordo com a legislação, o empregado não poderá exceder o limite de 44 horas semanais e 8 horas diárias de prestação de serviço à empresa.

2.6 INTERVALOS

Os intervalos são garantidos por lei para prevenir o cansaço mental e físico do empregado.

Para Costa (2011, p. 88) “o empregador que não conceder ao empregado o intervalo legal para repouso e alimentação ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo 50% sobre o valor da hora de trabalho”.

Delgado (2013) cita duas modalidades de intervalos: os intervalos estabelecidos dentro da permanência diária do serviço, titulados de intervalos intrajornadas e os intervalos interjornadas estabelecidos entre uma jornada e outra.

Intervalos são momentos de folga no tempo de serviço ou entre um dia e outro, esses intervalos acontecem para que o empregado possa descansar ou comer (MARTINS, 2014).

Explanam-se abaixo as distinções entre intervalos intrajornada e interjornada.

2.6.1 Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada altera-se de acordo com o tempo da jornada de trabalho do empregado.

No entanto, os intervalos intrajornadas são concedidos da seguinte maneira ao empregado:

- A) quando por dia o empregado trabalha mais de 6 horas, o mesmo fará jus a um intervalo de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas;
- B) quando por dia o empregado trabalha mais de 4 horas e menos de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de 15 minutos (GONÇALVES 2005, p. 106).

Costa (2011, p. 88) destaca que intervalo intrajornada é “quando o empregador conceder intervalos não previstos legalmente, por liberalidade ou disposição no documento coletivo da categoria profissional”.

Segundo Delgado (2013, p. 968) “os intervalos intrajornadas admitem distintas variações temporais (ilustrativamente 1 a 2 horas, 15 minutos, 10 minutos e inúmeros outros exemplos, conforme a normal legal examina)”.

Esses intervalos segundo a legislação podem ou não ser remunerados pelo empregador (DELGADO, 2013).

Deste modo, a quantidade de horas trabalhadas por dia pelo empregado é que determina a duração do intervalo intrajornada.

2.6.2 Intervalo interjornada

Intervalo interjornada consente ao empregado um descanso maior que o intrajornada, devendo acontecer entre duas jornadas de trabalho, com espaço de tempo de no mínimo de 11 horas.

Costa (2011, p. 88) cita que intervalo interjornada é quando “entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas”.

De acordo com Delgado (2013, p. 968) esse intervalo “permite ao trabalhador a assunção de outros fundamentais papéis cotidianos além daquele concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia”.

No entanto, é denominado de intervalo interjornada devido ocorrer no período entre duas jornadas de trabalho (GARCIA, 2013).

Assim, o intervalo interjornada não é remunerado, pois não é calculado como tempo de serviço do empregado.

2.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O empregado só fará jus ao pagamento do descanso semanal remunerado, quando cumprir sua jornada de trabalho totalmente.

Para Carvalho (2000, p. 111) “o empregado terá direito a um repouso remunerado, a cada semana completa de trabalho, sem faltas ou atraso”.

Logo, o empregado que não cumprir sua jornada de trabalho na semana, perderá o direito do pagamento do descanso semanal remunerado, o mesmo já está incluso no salário do trabalhador (CARVALHO, 2000).

Desse modo, o empregado só terá direito a remuneração correspondente ao descanso semanal, quando o seu horário de trabalho for cumprido integralmente na semana anterior, sem atrasos, saídas ou faltas injustificadas (COSTA, 2011). Ainda de acordo com Costa (2011, p. 108) o descanso semanal remunerado,

é assegurado a todo empregado urbano, rural ou doméstico, um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Portanto, além de perder o direito do descanso semanal remunerado, o empregado que possuir faltas sem justificativas poderá implicar nas férias.

2.8 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é obrigatória para todo empregador, a mesma deve discriminar, nome, cargo, função, proventos e descontos legais do empregado.

Para Gonçalves (2005, p. 91) toda empresa está “obrigada a preparar mensalmente a folha de pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a seu serviço”.

Oliveira (2011, p. 7) destaca que “nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados”.

Gomes (2012, p. 109) define que “a folha de pagamento é um resumo dos pagamentos e descontos por parte do empregador aos seus empregados e contribuintes individuais”.

No entanto, a folha de pagamento é elaborada pelo departamento de pessoal, sendo necessário ficar uma via sobre os cuidados da empresa.

2.8.1 Salário e remuneração

O empregado em troca da prestação de seus serviços recebe do empregador a remuneração e seus adicionais.

A remuneração é paga ao empregado em consequência dos adicionais que o mesmo está exposto, como adicionais de insalubridade, periculosidade, gorjetas e outros. Salário é o valor determinado em contrato de trabalho pago ao empregado, é chamado de salário base. Todavia, entende-se que salário poderá ser pago apenas pelo empregador, já a remuneração poderá ser paga pelo empregador e por terceiros (Zenni; Rafael, 2006).

Segundo Brondi e Bermúdez (2007, p. 195) “salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviço em decorrência do contrato de trabalho”.

De acordo com Delgado (2013, p. 713) “salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”.

Remuneração e salário correspondem à contrapartida fornecida ao funcionário pelo empregador (DELGADO, 2013).

Entende-se, que o salário é pago em troca dos serviços prestados e do tempo que o empregado fica a disposição do empregador (GARCIA, 2013).

Desse modo, pode-se dizer que o salário ou remuneração deve ser pago ao trabalhador até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços, em depósito bancário ou em dinheiro na empresa.

2.9 DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os descontos na folha de pagamentos são realizados pelo departamento de pessoal da empresa, devendo o profissional dessa área estar atendo as mudanças que acontecem na legislação.

Todavia, durante o vínculo de emprego deverão ser observados pelo empregador alguns descontos previstos em Lei.

2.9.1 INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

O INSS tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados, substituindo suas rendas quando de suas incapacidades para o trabalho, exemplos: salário mensal durante a aposentadoria, auxílio doença, entre outros direitos a disposição do empregado que contribui com a previdência.

O empregador é o responsável pelo desconto da Previdência Social cota empregado e pelo repasse a mesma, até o dia 20 do mês subsequente, caso o dia do recolhimento não seja dia útil, o mesmo deverá ser antecipado (BRONDI; BERMÚDEZ, 2007).

Segundo Brondi e Bermúdez (2007, p. 200) “o desconto será efetuado mediante a aplicação das alíquotas de 8, 9 e 11%, de forma não cumulativa, sobre o salário de contribuição”. Logo, a tabela 1 ilustra o salário de contribuição com as respectivas alíquotas, vigente para o ano de 2014.

Tabela 1: Tabela INSS

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA INSS (%)
até 1.317,07	8,00
de 1.317,08 até 2.195,12	9,00
de 2.195,13 até 4.390,24	11,00

Fonte: Previdência Social

Assim, a aplicação da alíquota tem por base o salário e os demais acréscimos remuneratórios previstos em lei e considerados verbas salariais.

2.9.2 IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

O IRRF é um desconto legal devido pelos funcionários que ultrapassem o limite da base de cálculo da tabela de imposto de renda. Para Ferreira e Santos (2006, p. 151):

O Imposto de Renda Retido na Fonte dos pagamentos efetuados em virtude de trabalho assalariado, como remuneração de trabalho prestado no exercício de empregos, cargos, função e quaisquer proventos e vantagens, devem ser retidos e recolhidos pela fonte pagadora, no caso o empregador, pessoa física ou jurídica.

O empregado que receber acima do salário de R\$ 1.787,77 está sujeito a pagar Imposto de Renda, como mostra a tabela 2.

Tabela 2: Tabela progressiva do Imposto de Renda ano calendário de 2014

Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.787,77	Isento	R\$ 0,00
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	R\$ 134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	R\$ 335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	R\$ 602,96
Acima de 4.463,81	27,5	R\$ 826,15

Fonte: Site Receita Federal

No entanto, o empregador tem a obrigação de fazer o recolhimento do IR do empregado, como também informar a Receita Federal através da DIRF (Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte). A Receita Federal permite que seja feito algumas deduções legais, antes de aplicar a alíquota do IR. A instrução normativa RFB Nº 1.142, de 31 de março de 2011, traz as seguintes deduções:

- I - as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, inclusive a prestação de alimentos provisionais, de acordo homologado judicialmente, ou de escritura pública a que se refere o art. 1.124-A da Lei nº-5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil;
- II - a quantia, por dependente, de: R\$ 179,71 (cento e setenta e nove reais e setenta e um centavos), a partir do ano-calendário de 2014;

III - as contribuições para a Previdência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios;

IV - as contribuições para entidade de previdência complementar domiciliada no Brasil e para o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, cujo titular ou quotista seja trabalhador com vínculo empregatício ou administrador e seja também contribuinte do Regime Geral de Previdência Social; e

V - o valor correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma pagos pela Previdência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno ou por entidade de previdência complementar, a partir do mês em que o contribuinte completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade de até: R\$ 1.787,77 (um mil, setecentos e oitenta e sete reais e setenta e sete centavos), a partir do ano-calendário de 2014.

Parágrafo único. Quando a fonte pagadora não for responsável pelo desconto das contribuições a que se refere o inciso IV do caput, os valores pagos a esse título podem ser considerados para fins de dedução da base de cálculo sujeita ao imposto mensal, desde que haja anuência da empresa e que o beneficiário lhe forneça o original do comprovante de pagamento.

Todavia, consideram-se dependentes as pessoas que necessitam de outra para garantir seu sustento e educação. A Previdência Social cita como exemplo:

- ✓ Cônjuge, companheiro (a) e filhos menores de 21 anos ou inválidos, desde que não tenham se emancipado entre 16 e 18 anos de idade;
- ✓ Pais;
- ✓ Irmãos não emancipados, menores de 21 anos ou inválidos.

Enteados ou menores de 21 anos que estejam sob tutela do segurado possuem os mesmos direitos dos filhos, desde que não possuam bens para garantir seu sustento e sua educação.

A dependência econômica de cônjuges, companheiros e filhos é presumida. Nos demais casos devem ser comprovados por documentos, como declaração do Imposto de Renda e outros. Para ser considerado companheiro (a) é preciso comprovar união estável com o (a) segurado (a). A Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0 determina que companheiro (a) homossexual de segurado (a) terá direito a pensão por morte e auxílio-reclusão, desde que comprovada à vida em comum.

Havendo dependentes de uma classe, os integrantes da classe seguinte perdem o direito ao benefício.

NOTA:

O filho ou o irmão inválido maior de 21 anos somente figurarão como dependentes do segurado se restar comprovado em exame médico-pericial, cumulativamente, que:

- ✓ a incapacidade para o trabalho é total e permanente;
- ✓ a invalidez é anterior à eventual causa de emancipação civil ou anterior à data em que completou 21 anos;
- ✓ a invalidez manteve-se de forma ininterrupta até o preenchimento de todos os requisitos de elegibilidade ao benefício.

O irmão ou o filho maior inválido terão direito à pensão por morte desde que a invalidez seja anterior ou simultânea ao óbito do segurado e o requerente não tenha se emancipado até a data da invalidez.

Os casos citados podem ser deduzidos da base para cálculo do Imposto de Renda, desta forma o contribuinte tem menor desembolso do imposto. Logo, o valor descontado do empregado é repassado a Receita Federal pelo empregador.

2.10 FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O FGTS é uma poupança garantida ao empregado, podendo ser sacada em algumas hipóteses permitidas por lei.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço mesmo sendo um direito do trabalhador, fica depositado em conta bancária, podendo ser sacado nas seguintes situações:

- Na demissão sem justa causa;
- No término do contrato por prazo determinado;
- Na rescisão do contrato por extinção total da empresa; supressão de parte de suas atividades; fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências; falecimento do empregador individual ou decretação de nulidade do contrato de trabalho - inciso II do art. 37 da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário;
- Na rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- Na aposentadoria;
- No caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o estado de calamidade pública for assim reconhecido, por meio de portaria do Governo Federal;
- Na suspensão do Trabalho Avulso;
- No falecimento do trabalhador;
- Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos;
- Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;
- Quando o trabalhador ou seu dependente estiver acometido de neoplasia maligna - câncer;
- Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
- Quando a conta permanecer sem depósito por 3 anos ininterruptos cujo afastamento tenha ocorrido até 13/07/90, inclusive;
- Quando o trabalhador permanecer por 03 (três) anos ininterruptos fora do regime do FGTS, cujo afastamento tenha ocorrido a partir de 14/07/90, inclusive, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta;
- Na amortização, liquidação de saldo devedor e pagamento de parte das prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio;

- Para aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional (FGTS, 2009).

No encerramento do contrato de trabalho o FGTS deverá ser pago até a data da homologação da rescisão (OLIVEIRA, 2011).

Assim, o valor do saque corresponde a importância dos depósitos efetuados na conta do empregado, junto com os acréscimos de juros e correção monetária.

Em suma, o fundo de garantia do tempo de serviço é um direito trabalhista, tendo como objetivo estabelecer um fundo de depósito de modo que possa compensar o funcionário pelo tempo de serviço que prestou ao empregador (DELGADO, 2013).

Ainda segundo Delgado (2013) é de obrigação do empregador depositar o FGTS até o dia 7 (sete) de cada mês em conta bancária na Caixa Econômica Federal, a importância de 8% da remuneração paga ao empregado no mês anterior.

Além das possibilidades previstas em Lei de sacar o FGTS, o mesmo ainda possibilita ao trabalhador financiar sua moradia (MARTINS, 2014).

Portanto, na folha de pagamento do empregado é obrigatório aparecer o valor que será recolhido de FGTS, sendo o recolhimento efetuado através da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP).

2.10.1 Multa Rescisória

A multa rescisória é o valor depositado pelo empregador na conta vinculada do empregado demitido sem justa causa.

De acordo com a Lei complementar Nº 110, de 29 de junho de 2001, em seu Art. 1º menciona que:

Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas. Parágrafo único. Ficam isentos da contribuição social instituída neste artigo os empregadores domésticos.

Portanto, a partir de 28 de setembro de 2001, além da multa de 40%, o empregador deverá depositar 10% de contribuição social, correspondente ao valor dos depósitos efetuados de FGTS, sendo que os 10% da contribuição social não poderá ser sacado pelo empregado (FERREIRA; MACHADO E SANTOS, 2008).

Assim, quando acontece demissão por culpa recíproca o depósito do FGTS será somente de 20%. A guia para o recolhimento do FGTS rescisório é chamada de GRRF (FERREIRA; MACHADO E SANTOS, 2008).

Diante deste contexto, quando se trata de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, nota-se que o empregador é o responsável a pagar 50% referente ao valor de FGTS depositado em conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, considerando que o funcionário terá direito a 40% do montante e os outros 10% de contribuição social é para o governo.

2.11 ADICIONAIS

Os adicionais fazem parte da remuneração, mas não podem ser confundidos como salários.

Segundo Brondi e Bermúdez (2007, p. 182) “adicionais é o acréscimo salarial em função das condições mais penosas em que o trabalho é prestado”.

Adicionais acrescentam-se no salário do trabalhador em determinadas funções penosas. A seguir será visto adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, dentre outros.

2.11.1 Adicional de insalubridade

Adicional de insalubridade integra a remuneração do funcionário que se expõe a agentes nocivos à saúde. Há três graus de insalubridade, 40%, 20% e 10%, sobre o salário mínimo.

Oliveira (2011, p. 13) afirma que:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e tempo de exposição a seus efeitos.

O Ministério do Trabalho é o responsável por aprovar as atividades insalubres, preferir normas, os meios de proteção, os limites de tolerância, e o período de exposição do funcionário a esses agentes nocivos (COSTA, 2011).

Assim, pode-se dizer que o adicional de insalubridade é calculado com base no salário mínimo, pago ao empregado que está exposto a atividades prejudiciais à saúde.

2.11.2 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é pago ao empregado, devido ao contato com inflamáveis ou explosivos, esse adicional incide sobre o salário do funcionário, acrescido de 30%.

O empregado que desempenha atividades ou operações de perigo, ganhará adicional de periculosidade de 30% sobre seu salário (GONÇALVES, 2005).

Oliveira (2011, p. 16) assegura que:

São consideradas atividades ou operações perigosas, da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

Em suma, o adicional de periculosidade é pago devido ao contato com produtos explosivos ou inflamáveis que o trabalhador está exposto, esse tipo de perigo deve ser verificado pelo médico ou pelo engenheiro do trabalho.

2.11.3 Horas extras

Além das horas diárias trabalhadas pelo empregado, o mesmo poderá trabalhar duas horas a mais à disposição do empregador, caracterizando hora extra.

A hora extra incide no tempo trabalhado além do horário normal da jornada diária, devendo ser remunerada. Oliveira (2011, p. 9) enfatiza que:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante

acordo coletivo ou contrato coletivo de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% sobre a hora normal.

De acordo com a CLT o Art. 59 “esclarece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

Assim, pode-se dizer que o valor pago pela hora extra é mais 50% do valor da hora normal do empregado.

2.11.4 Salário família

Todo empregado que receber até o limite salarial estipulado pela Previdência Social e tiver filhos até 14 anos ou que sejam inválidos, terá direito ao salário família.

Salário família é o benefício pago ao trabalhador que possuir filhos até a idade de 14 anos ou inválido de qualquer idade, servindo para auxiliar no sustento, mediante a apresentação de alguns documentos (COSTA, 2011).

Para que o filho inválido tenha direito ao salário família “a prova de invalidez deve ser feita por meio de atestado médico fornecido pelo órgão previdenciário, com base em exame médico-pericial” (BRONDI; BERMÚDEZ, 2007, p. 248).

Portanto, para o pagamento do salário família é necessário ganhar até os limites estabelecidos, conforme determina a Previdência Social:

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10/01/2014, valor do salário-família será de R\$ 35,00, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 682,50. Já para o trabalhador que receber de R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 24,66.

Sendo assim, tem direito ao salário família, pai e mãe com vínculo de emprego, que recebam até o salário instituído (BRONDI; BERMÚDEZ, 2007).

Para Costa (2011) o recebimento do benefício do salário família é pago mediante a apresentação do atestado de vacinação e frequência escolar do filho,

caso não sejam apresentados os documentos, o pagamento é suspenso até que apresente a documentação.

No entanto, o salário família serve como assistência para o trabalhador que receber até o limite de R\$ 1.025,81, que tenha filhos com idade de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade.

2.12 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO OU GRATIFICAÇÃO NATALINA

Décimo terceiro salário ou gratificação natalina como também é conhecido, é um salário recebido a mais por ano. Todo empregado tem direito ao décimo terceiro salário integral ou proporcional à quantidade de meses trabalhados. O mesmo poderá ser pago em duas parcelas, a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro ou quando encerrado o contrato de trabalho.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 73) “a gratificação de Natal, mais conhecida como 13º salário, é devida a todos os empregados em duas parcelas e corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro de cada ano”. Segundo Zenni e Rafael (2006, p. 67):

A parcela denominada décimo terceiro salário é também conhecida como gratificação natalina, tendo sido criada por mera liberdade pelos empregadores, que imbuídos do espírito natalino e das festas de final de ano, distribuíam valores aos empregados em tal época. Posteriormente, o legislador normatizou referida gratificação que passou a ser pagamento obrigatório.

De acordo com Delgado (2013, p. 771) “o 13º salário consiste na parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da remuneração devida em dezembro de cada ano”.

No entanto, o décimo terceiro salário é de origem obrigatória, devendo ser pago anualmente pelo empregador, entre os meses de fevereiro a dezembro, para o funcionário que prestou serviço igual ou superior a 15 dias no mês.

2.13 FÉRIAS

As férias têm como objetivo fazer com que os funcionários recuperem suas energias físicas, mentais e proporcionar a integração familiar. De acordo com Ferreira e Santos (2006, p. 45):

Na cessação do contrato de trabalho os empregadores farão jus às férias indenizadas integrais e/ou proporcionais. As férias integrais são devidas aos empregados após 12 meses de serviço. As férias proporcionais são devidas na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, aos empregados dispensados sem justa causa ou cujo contrato de trabalho se extinguir no prazo determinado.

Todavia, as férias devem ser comunicadas ao empregado trinta dias antes de ser concedida, para que o mesmo possa planejar seu descanso (GARCIA, 2013).

Portanto, a cada período de 12 meses de serviço, o empregado terá direito a trinta dias de férias, caso não apresente faltas injustificadas. O art. 130 da CLT estabelece que:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Para Delgado (2013, p. 993) “as férias atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária, política do trabalhador”.

Todavia, o empregado terá direito a receber remuneração do mês que gozou das férias, acrescida de 1/3. Sendo assim, as férias é o período de descanso que o empregado não presta serviço, mais recebe salário (GARCIA, 2013).

No entanto, é de obrigatoriedade do empregador, conceder as férias aos empregados, até 12 meses subsequentes ao fim do período aquisitivo, visto que esta trás benefícios para saúde dos mesmos.

2.13.1 Férias proporcionais

As férias proporcionais acrescida de 1/3 do valor é devida ao empregado que encerra o contrato de trabalho antes de completar 1 ano de vínculo de emprego.

Assim, o funcionário que se demite antes de completar um ano de serviço tem direito a férias proporcionais (FERREIRA; SANTOS, 2006).

Ferreira e Santos (2006, p. 45), citam que “a contagem dos avos completos de férias 1 (mês) é efetuada por dia corrido, levando-se em consideração a data de aniversário do período aquisitivo correspondente”. Abaixo, apresenta-se a tabela formulada por Oliveira (2011), que trata da proporcionalidade ou integralidade das férias.

Tabela 3: Férias proporcionais

Férias	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias
Proporcionais	(até 5 faltas)	(de 6 a 14 faltas)	(de 15 a 23 faltas)	(de 24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Fonte: Oliveira (2011, p. 84)

Desse modo, observa-se na Tabela 3 que para cada mês de trabalho o empregado tem direito a uma quantidade de dias proporcionais ao tempo de serviço, para que quando houver dispensa ou pedido de demissão receba os dias devidos.

2.14 AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é o termo usado entre empregador e empregado, para comunicar o desejo de encerrar o contrato de trabalho.

Para Camino (2004, p. 471) o aviso prévio “trata-se de uma manifestação unilateral de vontade, mediante a qual um dos sujeitos comunica ao outro a sua intenção de não mais prosseguir na execução do contrato”.

Ferreira e Santos (2006, p. 89) destacam que “o aviso prévio é concedido nos contratos a prazo indeterminado e a prazo determinado, desde que, neste último, haja expressa cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada e tal direito seja exercido por qualquer das partes”.

Assim, o empregado demitido sem justa causa tem o direito de reduzir sua jornada de trabalho em duas horas diárias ou em sete dias corridos sem ter prejuízo no salário, possibilitando a procura de um novo emprego (FERREIRA; SANTOS, 2006).

De acordo com a CLT Art. 488,

o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983).

Deste modo, o aviso prévio é quando uma parte notifica a outra que anseia colocar fim ao contrato de trabalho, o qual não depende de aceitação de uma das partes (GARCIA, 2013).

Logo, o aviso prévio poderá ser de duas formas: trabalhado ou indenizado, conforme a seguir.

2.14.1 Aviso prévio trabalhado

O aviso prévio trabalhado caracteriza-se quando o empregado cumpre suas obrigações normalmente até o último dia do aviso.

Quando o empregado decide encerrar o contrato de trabalho, o mesmo não terá direito a reduzir sua jornada de trabalho, pois entende-se que ele já tenha um novo emprego (Gonçalves, 2005).

Para Ferreira e Santos (2006, p. 89) “ocorre quando o empregado trabalha normalmente durante o prazo do aviso prévio seja o mesmo recebido do empregador ou concedido pelo empregado”.

Segundo Delgado (2013) o aviso prévio quando dado pelo empregador, poderá ser cumprido pelo funcionário com redução de duas horas diárias por um período de 30 dias, ou redução de sete dias corridos, sem prejuízo no salário.

Assim, quando o empregador demite o funcionário o mesmo terá direito de escolher entre reduzir o aviso prévio em 2 (duas) horas diárias ou 7 (sete) dias corridos, para sair em busca de um novo emprego.

2.14.2 Aviso prévio indenizado

O aviso prévio indenizado é de direito tanto do empregador como do empregado, ambas as partes tem a obrigação de indenizá-lo. Assim, entende-se que, quando o empregado pedir demissão e não cumprir o aviso prévio, o empregador tem o direito de descontar da rescisão de contrato de trabalho. Consequentemente se o empregador demitir o empregado, e não conceder o aviso prévio, fica o empregador obrigado a indenizar o valor correspondente ao salário normal de 1 mês de serviço, a fim de evitar que o trabalhador seja prejudicado.

Em alguns casos é viável para o empregador indenizar o aviso prévio do empregado, pois o mesmo pode ocasionar prejuízos para a empresa (Gonçalves, 2005).

Ferreira e Santos (2006, p. 90) afirmam “que o empregado que pede demissão e não quer cumprir o aviso prévio deve indenizá-lo ao empregador, sendo o seu valor descontado das verbas rescisórias”.

Para Delgado (2013, p. 1214) “o aviso indenizado corresponde àquele que não é cumprido mediante labor pelo obreiro, sendo pago em espécie pelo empregador”.

Portanto, entende-se que o aviso prévio indenizado é um direito recíproco, devendo a parte interessada em rescindir o contrato de trabalho, comunicar à outra, com no mínimo de 30 dias de antecedência.

2.14.3 Alteração do prazo do aviso prévio

A alteração do prazo do aviso prévio surgiu para favorecer o empregado. De acordo com a Lei 12506/2011, entende-se que todo funcionário que computem até 12 meses de trabalho na mesma empresa, terá direito a 30 dias de aviso prévio. Assim, para o funcionário que contar com mais de 12 meses, será acrescido 3 dias por ano, limitando no máximo de até 60 dias e completando um total de até 90 dias.

O Art. 487 da CLT estabelece que:

Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

No entanto, a comunicação entre as partes da vontade de encerrar o contrato de trabalho deve ser de no mínimo 30 dias de antecedência.

Logo, a Lei nº 12506 de 11 de outubro de 2011, foi sancionada para alterar o art. 487 da CLT, onde trata da proporcionalidade do aviso prévio.

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Com a publicação dessa Lei, surgiram várias dúvidas quanto à aplicabilidade, apresentando um aumento considerável no custo da rescisão de contrato de trabalho sem justa causa para o empregador. No entanto, para clarear as dúvidas e servir como apoio o Ministério do Trabalho publicou a Nota Técnica nº 184/2012, da seguinte forma:

- a) a lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;
- b) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado;
- c) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que a relação contratual supere um ano na mesma empresa;
- d) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alterados pela Lei 12.506/11;
- e) a projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais;
- f) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei nº 7.238/84; e
- g) as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506, de 2011.

Ainda de acordo com a Nota Técnica nº 184/2012 do MTE, pode-se observar no quadro 1 a quantidade de dias do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço que deverão ser indenizados pela empresa.

Quadro 1: Número de dias proporcional ao aviso prévio

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO (Nº DE DIAS)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Fonte: Nota Técnica nº 184/2012 do MTE

Com a divulgação dessa Nota Técnica foi possível esclarecer as dúvidas pertinentes à alteração do aviso prévio.

Delgado (2013) ressalta que o prazo para cumprir o aviso prévio permanece 30 dias para empregados que possuir até um ano de serviço. Sendo assim, o aviso prévio não poderá ser inferior a 30 dias e não poderá exceder 90 dias de acordo com a Lei.

No entanto, quando o funcionário pedir demissão não se aplica a Lei, devendo o mesmo cumprir ou indenizar o aviso prévio em 30 dias.

2.15 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O fim do contrato de trabalho pode ser por parte do empregador, como por parte do empregado, ambos têm o direito de querer encerrar o vínculo de emprego.

O contrato de trabalho, como os demais negócios políticos em algum momento nasce, cumpre-se parcialmente ou integralmente, sofre modificações e conseqüentemente chega ao fim (DELGADO, 2013).

Todavia, a legislação trabalhista é complexa quando se trata de rescisão de contrato de trabalho, desse modo, observa-se a seguir as obrigações e direitos de algumas modalidades, tanto para o empregador como para o empregado.

2.15.1 Rescisão de contrato de trabalho sem Justa Causa Iniciativa do Empregador

A rescisão sem justa causa é quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado que está a sua disposição, sem que tenha motivo.

Para Vianna (2008, p. 133) “Trata-se de rescisão contratual motivada pelo empregador, sem que tenha o empregado cometido falta grave ensejadora de justa causa”.

Vianna (2008, p. 134) esclarece que é de direito do trabalhador as seguintes parcelas rescisórias:

- aviso prévio (trabalhado ou indenizado);
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas e proporcionais;
- 1/3 férias;
- saldo de salário;
- salário família, se preenchidos os requisitos da Lei 8.213/91.

Sobre o direito de FGTS são devidos:

- depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual;
- multa de 40% sobre o montante da conta vinculada;
- código de saque 01: o trabalhador terá direito a sacar os valores depositados durante o vínculo empregatício.

Deste modo, é de direito do empregado receber o saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, aviso prévio e a liberação do FGTS.

2.15.2 Rescisão de contrato de trabalho sem Justa Causa Iniciativa do Empregado

Essa modalidade de rescisão de contrato de trabalho é quando o empregado decide não mais prestar serviço ao empregador.

Para Vianna (2008, p. 134) rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado “trata-se de rescisão contratual motivada pelo empregado (pedido de demissão), que deverá cumprir o aviso prévio trabalhando ou indenizá-lo ao empregador”. Sendo assim, segue abaixo as verbas rescisórias que o empregado terá direito (VIANNA, 2008).

- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas e proporcionais;
- 1/3 férias;
- saldo de salário;

- salário família, se preenchidos os requisitos da Lei 8.213/91.

Sobre o direito de FGTS são devidos:

- depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual;
- O trabalhador não terá direito a sacar os valores depositados durante o vínculo empregatício.

Todavia, é de direito do empregador que o funcionário cumpra o aviso prévio, ou o mesmo poderá ser descontado da rescisão, caso não seja cumprido.

2.15.3 Rescisão de contrato de trabalho por Culpa Recíproca

A rescisão por culpa recíproca acontece quando empregador e empregado cometem faltas iguais e simultaneamente.

Para que seja caracterizada rescisão por culpa recíproca as faltas devem ser graves, tornando impossível permanecer com o vínculo de emprego entre empregador e empregado (FERREIRA; SANTOS, 2006).

Destacam-se na rescisão de contrato de trabalho por culpa recíproca os seguintes direitos (FERREIRA, SANTOS, 2006, p. 155):

- saldo de salário;
- férias vencidas, acrescidas do terço constitucional;
- 50% do valor das férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional;
- 50% do valor do 13º salário;
- 50% do aviso prévio;
- saque do FGTS;
- multa relativa ao FGTS de 20%.

Delgado (2013, p. 670) exemplifica a rescisão por culpa recíproca quando “o empregado profere contra o empregador palavra de baixo calão, ofendendo a sua

honra ou imagem, e este responde no mesmo tom, ofendendo, por sua vez, a honra ou imagem do trabalhador”.

No entanto, quando acontece a rescisão por culpa recíproca, o empregado terá direito de 50% sobre as férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio e 20% sobre a multa do FGTS.

2.16 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A homologação das verbas rescisórias não poderá ter custo para empregador ou para o empregado e deve ser assistida por algum órgão competente.

Ao empregado que contar com mais de um ano de serviço na empresa, à homologação da rescisão deverá ser feita na presença de um órgão sindical ou do Ministério do Trabalho e Emprego. Já o empregado que tenha menos de um ano de serviço, o pagamento da rescisão poderá ser concluído entre empregador e empregado, sem ser obrigatória a presença do órgão responsável (FERREIRA; SANTOS, 2006).

Porém, quando se tratar de menor de 18 anos, o mesmo deverá ser acompanhado por alguém responsável, a CLT art. 439 afirma que, “tratando-se de menor de 18 anos, a rescisão do contrato de trabalho só terá validade mediante a assistência do pai ou mãe, ou do responsável legal”.

No momento da homologação, empregado e empregador devem estar presentes, caso o empregador não possa comparecer, Ferreira e Santos (2006, p. 171) mencionam que “o empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada”.

Dos documentos necessários para a homologação, o Ministério do Trabalho e Emprego cita os seguintes:

- 1 - carta de preposição;
- 2 - aviso prévio do empregador ou pedido de demissão do empregado;
- 3 - carteira de trabalho devidamente atualizada;
- 4 - TRCT (anexo I da portaria 1.621 de 14/07/2010) 5 vias, salvo quando da utilização do homolognet;
- 5 - livro de registro de empregados;
- 6 - extrato para fins rescisórios da Caixa Econômica Federal (sem ocorrências), não serve o demonstrativo. Em caso de competências do

FGTS em aberto o empregador deverá regularizar a situação junto à Caixa Econômica Federal fazendo constar o pagamento na conta do empregado;
 7 - guia de recolhimento rescisório do FGTS (GRRF), acompanhada do demonstrativo do trabalhador de recolhimento com o mesmo identificador;
 8 - chave de conectividade da Caixa Econômica Federal;
 9 - guias do seguro desemprego;
 10 - exame demissional recente ou o exame periódico, desde que este tenha sido realizado em até 135 dias. (o exame de retorno ao trabalho não será aceito);
 11 - pagamento das verbas rescisórias em conformidade com a IN 15 de 14/07/10, depósito em conta corrente ou poupança, ordem de pagamento bancária. O valor do pagamento deve ser igual ao do TRCT. Não serão aceitos pagamentos fracionados, recibos assinados pelo empregado, etc...
 12 - comprovante de recolhimento da contribuição sindical do empregado;
 13 - memorial com o cálculo de médias (comissões, horas extra) quando houver;
 14 - convenção coletiva de trabalho.

No entanto, segundo o sindicato da empresa em estudo, são exigidos outros documentos, tais como: Perfil Profissiográfico Previdenciário (quando a empresa contar com ambientes nocivos à saúde do trabalhador) e duas vias do aviso prévio.

2.16.1 Pagamento da rescisão de contrato de trabalho

O pagamento das verbas rescisórias, segundo Ferreira e Santos (2006, p. 173) citam que:

O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho será efetuado no ato da rescisão, preferencialmente em moeda corrente ou cheque visado, ou mediante a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos estabelecidos pela legislação.

Assim, quando o empregado for menor de 18 anos ou analfabeto, o pagamento só poderá ser feito em moeda corrente.

Deste modo, o prazo para que o empregador quite a rescisão de contrato de trabalho ao funcionário, é um dia após o término do aviso prévio quando cumprido, e de dez dias em caso de aviso prévio indenizado.

3 METODOLOGIA

Para a concretização deste trabalho, necessita-se ressaltar a metodologia apropriada de modo a alcançar os objetivos propostos. A metodologia é o aprimoramento dos métodos usados na pesquisa (Martins; Theóphilo, 2009).

A tipologia de pesquisa quanto aos objetivos, refere-se a uma pesquisa descritiva a fim de evidenciar as alterações e aplicações existentes na legislação trabalhista.

A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente, como de grupos e comunidades mais complexas (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 66).

Destaca-se quanto à abordagem do problema, a tipologia de pesquisa quantitativa, para a caracterização das mudanças que ocorrem na área trabalhista em relação ao aviso prévio. Segundo Richardson (1999, p. 70), ocorre da seguinte maneira:

Pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.

A pesquisa quantitativa é a análise dos resultados originários de coletas de documentos matemáticos e também estatísticos (JUNIOR, 2008).

Quanto aos procedimentos, aplicou-se a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. A pesquisa bibliográfica é evidenciada a partir dos conceitos mencionados nesse estudo, baseando-se em referências publicadas em livros, sites, e na legislação.

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas públicas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 65).

Para Martins e Theóphilo (2009, p. 54) a pesquisa bibliográfica, “busca conhecer, analisar e explicar contribuições sobre determinado assunto, tema ou problema”.

O Estudo de caso tem como objetivo, estudar algo que seja verdadeiro. É um estudo intenso e cansativo que permite um vasto conhecimento sobre os objetivos proposto no trabalho (Diehl; Tatim, 2004).

Para Beuren (2006, p. 84) “o estudo de caso caracteriza-se principalmente pela pesquisa concentrada de um único caso”.

No entanto, o exemplo prático é de uma empresa, com nome fictício Y Comercial Ltda, a fim de evidenciar os custos ocasionados na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa.

Assim, com a finalidade de elaborar de maneira clara o estudo em questão, serão aplicados os procedimentos acima citados, visando obter os objetivos almejados.

4 ESTUDO DE CASO

Neste capítulo, apresenta-se a relação entre o referencial teórico abordado, confrontando-o com a prática. Com isso, o estudo de caso foi elaborado com informações disponibilizadas por uma microempresa de comércio de autopeças localizada na cidade de Morro da Fumaça.

O propósito deste estudo é resolver a problemática em questão, a fim demonstrar o custo que a Lei 12506/2011 trará ao empregador quando da rescisão de contrato de trabalho.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Para fins desta pesquisa, utiliza-se o nome fictício para a empresa Y Comercial Ltda. A empresa deu início às atividades no ano de 1983, pelo fundador Antônio. Na época, identificou uma oportunidade de negócio e junto com sua esposa decidiram abrir uma empresa na cidade de Morro da Fumaça, com vendas de peças para caminhões.

Após alguns anos, já com uma ampla carteira de clientes resolveram trabalhar com prestações de serviços, assim a empresa precisou aumentar o quadro de funcionários e mudar seu endereço, para favorecer o acesso aos clientes e expansão.

O contrato social é composto pelo sócio Antônio com 99% do capital social da empresa e pelo sócio Joaquim com 1%, sendo esta, uma organização familiar.

Suas atividades consistem em prestação de serviços e vendas de peças para linha pesada. A organização conta com 21 funcionários nos setores de vendas, prestação de serviços e administrativo. Como possui atividades insalubres, a mesma tem preocupação com meio ambiente, possuindo licença ambiental. A empresa adota todos os cuidados imprescindíveis com os produtos usados e retirados dos caminhões, sendo encaminhados para uma empresa registrada e autorizada conforme determina a Lei em coleta de resíduos.

4.2 ENQUADRAMENTO DA EMPRESA

A empresa Y Comercial Ltda caracteriza-se como microempresa, tributada pelo Simples Nacional. Para se enquadrar nesse regime o faturamento poderá atingir até 3,6 milhões por ano.

Segundo a Receita Federal “o Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006”.

O Simples Nacional é um regime de tributação simplificado, com arrecadamento mensal de PIS, IRPJ, COFINS, IPI, CSLL, CPP, ICMS E ISS, pagos em uma única via.

Por fim, as contribuições das microempresas e empresas de pequeno porte são de suma importância para o crescimento da economia do país.

4.3 SIMULAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR A LEI

Com intuito de elucidar dúvidas pertinentes sobre a Lei 12506/2011, foram analisadas as admissões atuais com um possível encerramento de contrato de trabalho em 31/07/2014, com aviso prévio de 30 dias, com término em 30/08/2014, as datas de admissões e os salários são reais. Sendo assim, o empregador terá que pagar ao funcionário: saldo de salário; 13º salário proporcional; 13º do aviso prévio; férias normais acrescidas de 1/3 férias; férias proporcional até a data do término do aviso acrescidas de 1/3; aviso prévio; FGTS do mês da rescisão e multa de 40% sobre o FGTS.

A base para o cálculo da multa do FGTS foi simulada levando em consideração o salário e o tempo de trabalho dos respectivos funcionários.

Deste modo, segundo a tabela 4, o empregador teria que desembolsar para 21 empregados um total de R\$ 185.184,54, direito esses que antecedem a Lei 12506/2011.

Essa simulação tem o propósito de auxiliar o empregador a ter cautela na tomada de decisão no encerramento de contrato de trabalho sem justa causa.

Tabela 4: Cálculo rescisório anterior a Lei 12506/2011

Nº	DATA ADMISSÃO	DATA DESLIGAMENTO	DATA TÉRMINO AVISO PRÉVIO	BASE SALÁRIO RESCISÃO	SALDO SALÁRIO	13º SALÁRIO PROPORCIONAL	13º AVISO INDENIZADO	FÉRIAS NORMAIS	1/3 FÉRIAS NORMAIS	FÉRIAS PROPORCIONAIS ATÉ 30/08	1/3 FÉRIAS PROPORCIONAIS ATÉ 30/08	AVISO PRÉVIO		FGTS DO MÊS DA RESC.	BASE FGTS	MULTA FGTS 50%	TOTAL POR EMPREGADO
												Nº DIAS	VALOR				
1	01/03/2001	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 2.318,60	R\$ 2.318,60	R\$ 1.352,52	R\$ 193,22	R\$ 2.318,60	R\$ 772,87	R\$ 1.159,30	R\$ 386,43	30	R\$ 2.318,60	R\$ 494,63	R\$ 30.141,80	R\$ 15.318,22	R\$ 26.632,99
2	13/09/2008	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.226,80	R\$ 1.226,80	R\$ 715,63	R\$ 102,23	R\$ -	R\$ -	R\$ 1.226,80	R\$ 408,93	30	R\$ 1.226,80	R\$ 261,72	R\$ 7.360,80	R\$ 3.811,26	R\$ 8.980,18
3	02/03/2009	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 2.481,60	R\$ 2.481,60	R\$ 1.447,60	R\$ 206,80	R\$ 2.481,60	R\$ 827,20	R\$ 1.240,80	R\$ 413,60	30	R\$ 2.481,60	R\$ 529,41	R\$ 12.408,00	R\$ 6.468,70	R\$ 18.578,91
4	15/06/2009	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 342,90	R\$ 114,30	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 6.858,00	R\$ 3.575,30	R\$ 9.811,51
5	02/02/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 800,10	R\$ 266,70	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 5.486,40	R\$ 2.889,50	R\$ 9.735,31
6	15/04/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 571,50	R\$ 190,50	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 5.486,40	R\$ 2.889,50	R\$ 9.430,51
7	07/05/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	R\$ 360,67	R\$ 120,22	30	R\$ 1.082,00	R\$ 230,83	R\$ 4.328,00	R\$ 2.279,41	R\$ 7.319,13
8	08/07/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.481,60	R\$ 1.481,60	R\$ 864,27	R\$ 123,47	R\$ 1.481,60	R\$ 493,87	R\$ 246,93	R\$ 82,31	30	R\$ 1.481,60	R\$ 316,07	R\$ 5.926,40	R\$ 3.121,24	R\$ 9.692,96
9	20/07/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.677,00	R\$ 1.677,00	R\$ 978,25	R\$ 139,75	R\$ 1.677,00	R\$ 559,00	R\$ 139,75	R\$ 46,58	30	R\$ 1.677,00	R\$ 357,76	R\$ 6.708,00	R\$ 3.532,88	R\$ 10.784,97
10	01/10/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ -	R\$ -	R\$ 991,83	R\$ 330,61	30	R\$ 1.082,00	R\$ 230,83	R\$ 4.328,00	R\$ 2.279,41	R\$ 6.718,02
11	09/11/2010	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ -	R\$ -	R\$ 901,67	R\$ 300,56	30	R\$ 1.082,00	R\$ 230,83	R\$ 3.246,00	R\$ 1.738,41	R\$ 6.056,80
12	01/06/2011	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 342,90	R\$ 114,30	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 4.114,80	R\$ 2.203,70	R\$ 8.439,91
13	21/07/2011	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 114,30	R\$ 38,10	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 4.114,80	R\$ 2.203,70	R\$ 8.135,11
14	26/07/2011	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 114,30	R\$ 38,10	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 4.114,80	R\$ 2.203,70	R\$ 8.135,11
15	01/02/2012	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	R\$ 631,17	R\$ 210,39	30	R\$ 1.082,00	R\$ 230,83	R\$ 2.164,00	R\$ 1.197,41	R\$ 6.597,80
16	09/05/2012	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	R\$ 360,67	R\$ 120,22	30	R\$ 1.082,00	R\$ 230,83	R\$ 2.164,00	R\$ 1.197,41	R\$ 6.237,13
17	01/07/2013	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 228,60	R\$ 76,20	30	R\$ 1.371,60	R\$ 292,61	R\$ 1.371,60	R\$ 832,10	R\$ 6.915,91
18	26/08/2013	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ -	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	30	R\$ 1.082,00	R\$ 230,83	R\$ 1.082,00	R\$ 656,41	R\$ 5.215,24
19	05/03/2014	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 571,50	R\$ 114,30	R\$ -	R\$ -	R\$ 685,80	R\$ 228,60	30	R\$ 1.371,60	R\$ 274,32	R\$ 685,80	R\$ 480,06	R\$ 5.097,78
20	28/04/2014	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 342,90	R\$ 114,30	R\$ -	R\$ -	R\$ 457,20	R\$ 152,40	30	R\$ 1.371,60	R\$ 256,03	R\$ 457,20	R\$ 356,62	R\$ 4.422,65
21	23/06/2014	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 835,00	R\$ 835,00	R\$ 69,58	R\$ 69,58	R\$ -	R\$ -	R\$ 139,17	R\$ 46,39	30	R\$ 835,00	R\$ 144,73	R\$ 69,58	R\$ 107,16	R\$ 2.246,61
TOTAL:				R\$ 28.857,00	R\$ 28.857,00	R\$ 15.729,95	R\$ 2.404,75	R\$ 20.806,00	R\$ 6.935,33	R\$ 12.138,35	R\$ 4.046,12		R\$ 28.857,00	R\$ 6.067,90	R\$ 112.616,38	R\$ 59.342,14	R\$ 185.184,54

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

4.4 SIMULAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO APÓS A LEI

Para o cálculo rescisório após a Lei 12506/2011 utilizou-se a data de desligamento 31/07/2014, lembrando que para os funcionários que contar com mais de um ano de serviço prestado na mesma empresa, acrescenta-se três dias por ano, limitando no máximo de 60 dias, totalizando até 90 dias. A data do aviso prévio ficou diferente para cada funcionário, pois tem admissões em períodos distintos. É de obrigatoriedade do empregador pagar ao funcionário: o saldo de salário; 13º salário proporcional; 13º do aviso prévio; férias normais acrescidas de 1/3 férias; férias proporcionais até a data do término do aviso acrescidas 1/3; aviso prévio; FGTS do mês da rescisão e multa de 40% sobre o FGTS.

A base de cálculo utilizada para o FGTS foi à mesma usada na tabela 4. Logo, com a aplicação da Lei o montante totalizou R\$ 198.620,24, caso a empresa colocasse fim em suas atividades.

Essa Lei trouxe para o empregador aumento nos custos na hora de encerrar o contrato de trabalho, não beneficiando-o em nenhum momento.

Sendo assim, o empregador deverá fazer uma provisão para gastos com rescisões de contrato de trabalho sem justa causa, para que não ocorram futuros problemas no caixa.

A seguir a tabela 5 traz os cálculos a fim de identificar quais as verbas rescisórias foram influenciadas pela Lei e os aumentos ocasionados pela mesma.

Tabela 5: Cálculo rescisório após a Lei 12506/2011

Nº	DATA ADMISSÃO	DATA DESLIGAMENTO	DATA TÉRMINO AVISO PRÉVIO	BASE SALÁRIO RESCISÃO	SALDO SALÁRIO	13º SALÁRIO PROPORCIONAL	13º AVISO INDENIZADO	FÉRIAS NORMAIS	1/3 FÉRIAS NORMAIS	FÉRIAS PROPORCIONAIS	1/3 FÉRIAS PROPORCIONAIS	AVISO PRÉVIO		FGTS DO MÊS DA RESC.	BASE FGTS	MULTA FGTS 50%	TOTAL POR EMPREGADO
												Nº DIAS	VALOR				
1	01/03/2001	31/07/2014	08/10/2014	R\$ 2.318,60	R\$ 2.318,60	R\$ 1.352,52	R\$ 386,43	R\$ 2.318,60	R\$ 772,87	R\$ 1.352,52	R\$ 450,84	69	R\$ 5.332,78	R\$ 751,23	R\$ 30.141,80	R\$ 15.446,51	R\$ 30.482,89
2	13/09/2008	31/07/2014	17/09/2014	R\$ 1.226,80	R\$ 1.226,80	R\$ 715,63	R\$ 204,47	R\$ -	R\$ -	R\$ 1.226,80	R\$ 408,93	48	R\$ 1.962,88	R\$ 328,78	R\$ 7.360,80	R\$ 3.844,79	R\$ 9.919,09
3	02/03/2009	31/07/2014	14/09/2014	R\$ 2.481,60	R\$ 2.481,60	R\$ 1.447,60	R\$ 206,80	R\$ 2.481,60	R\$ 827,20	R\$ 1.240,80	R\$ 413,60	45	R\$ 3.722,40	R\$ 628,67	R\$ 12.408,00	R\$ 6.518,34	R\$ 19.968,61
4	15/06/2009	31/07/2014	14/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 342,90	R\$ 114,30	45	R\$ 2.057,40	R\$ 347,47	R\$ 6.858,00	R\$ 3.602,74	R\$ 10.579,61
5	02/02/2010	31/07/2014	11/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 800,10	R\$ 266,70	42	R\$ 1.920,24	R\$ 336,50	R\$ 5.486,40	R\$ 2.911,45	R\$ 10.349,79
6	15/04/2010	31/07/2014	11/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 571,50	R\$ 190,50	42	R\$ 1.920,24	R\$ 336,50	R\$ 5.486,40	R\$ 2.911,45	R\$ 10.044,99
7	07/05/2010	31/07/2014	11/09/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	R\$ 360,67	R\$ 120,22	42	R\$ 1.514,80	R\$ 265,45	R\$ 4.328,00	R\$ 2.296,73	R\$ 7.803,86
8	08/07/2010	31/07/2014	11/09/2014	R\$ 1.481,60	R\$ 1.481,60	R\$ 864,27	R\$ 123,47	R\$ 1.481,60	R\$ 493,87	R\$ 246,93	R\$ 82,31	42	R\$ 2.074,24	R\$ 363,49	R\$ 5.926,40	R\$ 3.144,94	R\$ 10.356,71
9	20/07/2010	31/07/2014	11/09/2014	R\$ 1.677,00	R\$ 1.677,00	R\$ 978,25	R\$ 139,75	R\$ 1.677,00	R\$ 559,00	R\$ 279,50	R\$ 93,17	42	R\$ 2.347,80	R\$ 411,42	R\$ 6.708,00	R\$ 3.559,71	R\$ 11.722,60
10	01/10/2010	31/07/2014	08/09/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ -	R\$ -	R\$ 991,83	R\$ 330,61	39	R\$ 1.406,60	R\$ 256,79	R\$ 4.328,00	R\$ 2.292,40	R\$ 7.081,57
11	09/11/2010	31/07/2014	08/09/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ -	R\$ -	R\$ 901,67	R\$ 300,56	39	R\$ 1.406,60	R\$ 256,79	R\$ 3.246,00	R\$ 1.751,40	R\$ 6.420,35
12	01/06/2011	31/07/2014	08/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 342,90	R\$ 114,30	39	R\$ 1.783,08	R\$ 325,53	R\$ 4.114,80	R\$ 2.220,16	R\$ 8.900,77
13	21/07/2011	31/07/2014	08/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 228,60	R\$ 76,20	39	R\$ 1.783,08	R\$ 325,53	R\$ 4.114,80	R\$ 2.220,16	R\$ 8.748,37
14	26/07/2011	31/07/2014	08/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 228,60	R\$ 76,20	39	R\$ 1.783,08	R\$ 325,53	R\$ 4.114,80	R\$ 2.220,16	R\$ 8.748,37
15	01/02/2012	31/07/2014	05/09/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	R\$ 631,17	R\$ 210,39	36	R\$ 1.298,40	R\$ 248,14	R\$ 2.164,00	R\$ 1.206,07	R\$ 6.840,16
16	09/05/2012	31/07/2014	05/09/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	R\$ 360,67	R\$ 120,22	36	R\$ 1.298,40	R\$ 248,14	R\$ 2.164,00	R\$ 1.206,07	R\$ 6.479,50
17	01/07/2013	31/07/2014	02/09/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 800,10	R\$ 114,30	R\$ 1.371,60	R\$ 457,20	R\$ 228,60	R\$ 76,20	33	R\$ 1.508,76	R\$ 303,58	R\$ 1.371,60	R\$ 837,59	R\$ 7.069,53
18	26/08/2013	31/07/2014	02/09/2014	R\$ 1.082,00	R\$ 1.082,00	R\$ 631,17	R\$ 90,17	R\$ -	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 360,67	33	R\$ 1.190,20	R\$ 239,48	R\$ 1.082,00	R\$ 660,74	R\$ 5.336,42
19	05/03/2014	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 571,50	R\$ 114,30	R\$ -	R\$ -	R\$ 685,80	R\$ 228,60	30	R\$ 1.371,60	R\$ 274,32	R\$ 685,80	R\$ 480,06	R\$ 5.097,78
20	28/04/2014	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ 342,90	R\$ 114,30	R\$ -	R\$ -	R\$ 457,20	R\$ 152,40	30	R\$ 1.371,60	R\$ 256,03	R\$ 457,20	R\$ 356,62	R\$ 4.422,65
21	23/06/2014	31/07/2014	30/08/2014	R\$ 835,00	R\$ 835,00	R\$ 69,58	R\$ 69,58	R\$ -	R\$ -	R\$ 139,17	R\$ 46,39	30	R\$ 835,00	R\$ 144,73	R\$ 69,58	R\$ 107,16	R\$ 2.246,61
TOTAL:				R\$ 28.857,00	R\$ 28.857,00	R\$ 15.729,95	R\$ 2.700,20	R\$ 20.806,00	R\$ 6.935,33	R\$ 12.699,92	R\$ 4.233,31		R\$ 39.889,18	R\$ 6.974,11	R\$ 112.616,38	R\$ 59.795,24	R\$ 198.620,24

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

4.5 ANÁLISE DOS DADOS

A Lei 12506/2011, aumentou o aviso prévio de trinta (30) dias para até sessenta (60) dias totalizando até o limite de noventa (90) dias. Assim, a partir do momento que supere um ano de serviço prestado na mesma empresa, acrescentam-se três (3) dias por ano o aviso prévio. Nota-se que a Lei é apenas em benefício do empregado e que de acordo com a quantidade de dias de aviso prévio traz impactos financeiros por ocasião das rescisões sem justa causa por iniciativa do empregador. Portanto, quanto mais tempo o trabalhador prestar serviço à empresa, mais considerável será a quantidade de dias proporcional ao aviso prévio, podendo totalizar até 90 dias.

Ressalta-se que a Lei não só causa impacto no aviso prévio, mas nas demais verbas diretamente relacionadas a ele.

Para isso, simularam-se as rescisões de contrato de trabalho dos empregados da empresa Y Comercial Ltda, com a finalidade de conhecer as despesas trazidas com a Lei, onde se observa na tabela 6 os reflexos financeiros.

Tabela 6: Comparativo da legislação anterior x legislação atual

13º SALÁRIO			FÉRIAS			AVISO PRÉVIO			FGTS			MULTA FGTS 50 %			DIFERENÇA GERAL	
ANTERIOR	APÓS A LEI	DIFERENÇA	ANTERIOR	APÓS A LEI	DIFERENÇA	ANTERIOR	APÓS A LEI	DIFERENÇA	ANTERIOR	APÓS A LEI	DIFERENÇA	ANTERIOR	APÓS A LEI	DIFERENÇA	ANTERIOR	APÓS A LEI
R\$ 1.545,73	R\$ 1.738,95	R\$ 193,22	R\$ 4.637,20	R\$ 4.894,82	R\$ 257,62	R\$ 2.318,60	R\$ 5.332,78	R\$ 3.014,18	R\$ 494,63	R\$ 751,23	R\$ 256,59	R\$ 15.318,22	R\$ 15.446,51	R\$ 128,30	R\$ 24.314,39	R\$ 28.164,29
R\$ 817,87	R\$ 920,10	R\$ 102,23	R\$ 1.635,73	R\$ 1.635,73	R\$ -	R\$ 1.226,80	R\$ 1.962,88	R\$ 736,08	R\$ 261,72	R\$ 328,78	R\$ 67,07	R\$ 3.811,26	R\$ 3.844,79	R\$ 33,53	R\$ 7.753,38	R\$ 8.692,29
R\$ 1.654,40	R\$ 1.654,40	R\$ -	R\$ 4.963,20	R\$ 4.963,20	R\$ -	R\$ 2.481,60	R\$ 3.722,40	R\$ 1.240,80	R\$ 529,41	R\$ 628,67	R\$ 99,26	R\$ 6.468,70	R\$ 6.518,34	R\$ 49,63	R\$ 16.097,31	R\$ 17.487,01
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 2.286,00	R\$ 2.286,00	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 2.057,40	R\$ 685,80	R\$ 292,61	R\$ 347,47	R\$ 54,86	R\$ 3.575,30	R\$ 3.602,74	R\$ 27,43	R\$ 8.439,91	R\$ 9.208,01
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 2.895,60	R\$ 2.895,60	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 1.920,24	R\$ 548,64	R\$ 292,61	R\$ 336,50	R\$ 43,89	R\$ 2.889,50	R\$ 2.911,45	R\$ 21,95	R\$ 8.363,71	R\$ 8.978,19
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 2.590,80	R\$ 2.590,80	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 1.920,24	R\$ 548,64	R\$ 292,61	R\$ 336,50	R\$ 43,89	R\$ 2.889,50	R\$ 2.911,45	R\$ 21,95	R\$ 8.058,91	R\$ 8.673,39
R\$ 721,33	R\$ 721,33	R\$ -	R\$ 1.923,56	R\$ 1.923,56	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 1.514,80	R\$ 432,80	R\$ 230,83	R\$ 265,45	R\$ 34,62	R\$ 2.279,41	R\$ 2.296,73	R\$ 17,31	R\$ 6.237,13	R\$ 6.721,86
R\$ 987,73	R\$ 987,73	R\$ -	R\$ 2.304,71	R\$ 2.304,71	R\$ -	R\$ 1.481,60	R\$ 2.074,24	R\$ 592,64	R\$ 316,07	R\$ 363,49	R\$ 47,41	R\$ 3.121,24	R\$ 3.144,94	R\$ 23,71	R\$ 8.211,36	R\$ 8.875,11
R\$ 1.118,00	R\$ 1.118,00	R\$ -	R\$ 2.422,33	R\$ 2.608,67	R\$ 186,33	R\$ 1.677,00	R\$ 2.347,80	R\$ 670,80	R\$ 357,76	R\$ 411,42	R\$ 53,66	R\$ 3.532,88	R\$ 3.559,71	R\$ 26,83	R\$ 9.107,97	R\$ 10.045,60
R\$ 721,33	R\$ 721,33	R\$ -	R\$ 1.322,44	R\$ 1.322,44	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 1.406,60	R\$ 324,60	R\$ 230,83	R\$ 256,79	R\$ 25,97	R\$ 2.279,41	R\$ 2.292,40	R\$ 12,98	R\$ 5.636,02	R\$ 5.999,57
R\$ 721,33	R\$ 721,33	R\$ -	R\$ 1.202,22	R\$ 1.202,22	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 1.406,60	R\$ 324,60	R\$ 230,83	R\$ 256,79	R\$ 25,97	R\$ 1.738,41	R\$ 1.751,40	R\$ 12,98	R\$ 4.974,80	R\$ 5.338,35
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 2.286,00	R\$ 2.286,00	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 1.783,08	R\$ 411,48	R\$ 292,61	R\$ 325,53	R\$ 32,92	R\$ 2.203,70	R\$ 2.220,16	R\$ 16,46	R\$ 7.068,31	R\$ 7.529,17
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 1.981,20	R\$ 2.133,60	R\$ 152,40	R\$ 1.371,60	R\$ 1.783,08	R\$ 411,48	R\$ 292,61	R\$ 325,53	R\$ 32,92	R\$ 2.203,70	R\$ 2.220,16	R\$ 16,46	R\$ 6.763,51	R\$ 7.376,77
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 1.981,20	R\$ 2.133,60	R\$ 152,40	R\$ 1.371,60	R\$ 1.783,08	R\$ 411,48	R\$ 292,61	R\$ 325,53	R\$ 32,92	R\$ 2.203,70	R\$ 2.220,16	R\$ 16,46	R\$ 6.763,51	R\$ 7.376,77
R\$ 721,33	R\$ 721,33	R\$ -	R\$ 2.284,22	R\$ 2.284,22	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 1.298,40	R\$ 216,40	R\$ 230,83	R\$ 248,14	R\$ 17,31	R\$ 1.197,41	R\$ 1.206,07	R\$ 8,66	R\$ 5.515,80	R\$ 5.758,16
R\$ 721,33	R\$ 721,33	R\$ -	R\$ 1.923,56	R\$ 1.923,56	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 1.298,40	R\$ 216,40	R\$ 230,83	R\$ 248,14	R\$ 17,31	R\$ 1.197,41	R\$ 1.206,07	R\$ 8,66	R\$ 5.155,13	R\$ 5.397,50
R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 2.133,60	R\$ 2.133,60	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 1.508,76	R\$ 137,16	R\$ 292,61	R\$ 303,58	R\$ 10,97	R\$ 832,10	R\$ 837,59	R\$ 5,49	R\$ 5.544,31	R\$ 5.697,93
R\$ 721,33	R\$ 721,33	R\$ -	R\$ 1.442,67	R\$ 1.442,67	R\$ -	R\$ 1.082,00	R\$ 1.190,20	R\$ 108,20	R\$ 230,83	R\$ 239,48	R\$ 8,66	R\$ 656,41	R\$ 660,74	R\$ 4,33	R\$ 4.133,24	R\$ 4.254,42
R\$ 685,80	R\$ 685,80	R\$ -	R\$ 914,40	R\$ 914,40	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ -	R\$ 274,32	R\$ 274,32	R\$ -	R\$ 480,06	R\$ 480,06	R\$ -	R\$ 3.726,18	R\$ 3.726,18
R\$ 457,20	R\$ 457,20	R\$ -	R\$ 609,60	R\$ 609,60	R\$ -	R\$ 1.371,60	R\$ 1.371,60	R\$ -	R\$ 256,03	R\$ 256,03	R\$ -	R\$ 356,62	R\$ 356,62	R\$ -	R\$ 3.051,05	R\$ 3.051,05
R\$ 139,17	R\$ 139,17	R\$ -	R\$ 185,56	R\$ 185,56	R\$ -	R\$ 835,00	R\$ 835,00	R\$ -	R\$ 144,73	R\$ 144,73	R\$ -	R\$ 107,16	R\$ 107,16	R\$ -	R\$ 1.411,61	R\$ 1.411,61
R\$ 18.134,70	R\$ 18.430,15	R\$ 295,45	R\$ 43.925,80	R\$ 44.674,56	R\$ 748,76	R\$ 28.857,00	R\$ 39.889,18	R\$ 11.032,18	R\$ 6.067,90	R\$ 6.974,11	R\$ 906,21	R\$ 59.342,14	R\$ 59.795,24	R\$ 453,11	R\$ 156.327,54	R\$ 169.763,24
															R\$	13.435,70

Fonte: Elaborado pela autora (2014)

Analisando a tabela 6, percebe-se que os reflexos financeiros estão ligados na indenização do aviso prévio, observa-se que o reflexo no aviso prévio foi de R\$ 11.032,18, e nas demais verbas foi de R\$ 2.403.52, totalizando R\$ 13.435,70.

Cabe ressaltar que a empresa possui 21 funcionários, os salários podem ser considerados baixos e o tempo de serviço do funcionário com mais tempo de empresa é de 13 anos, pode-se notar que o valor dos custos trazidos com a essa Lei é significativo, levando o empregador a um desembolso maior na hora de encerrar o contrato de trabalho do funcionário. Porém, quando se tratar de uma empresa de grande porte com remuneração elevada e com maior número de funcionários, esse valor terá um impacto considerável no custo da rescisão sem justa causa para o empregador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi elaborado com a finalidade de esclarecer as dúvidas do empregador de uma microempresa, referente à Lei 12506/2011, visto que a legislação trabalhista sofre várias mudanças e que o profissional carece de conhecimentos para não prejudicar o empregador, como também o empregado na rescisão de contrato de trabalho.

Pode-se evidenciar que existem inúmeros direitos e obrigações entre empregador e empregado, devendo cada um cumprir com suas responsabilidades.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho consiste em conhecer o impacto da lei 12506/2011 nos custos das rescisões de contrato de trabalho sem justa causa, para uma empresa de comércio de autopeças situada em Morro da Fumaça.

Relacionando a teoria com a prática, é possível observar que a Lei 12506/2011 favorece apenas o empregado, elevando assim, o custo no término de contrato de trabalho sem justa causa para o empregador.

De acordo com o estudo de caso, foram realizadas simulações de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, dos funcionários atuais, antes e após a vigência da Lei. Percebe-se que com a aplicação da Lei 12506/2011, as verbas rescisórias impactadas são: férias vencidas e/ou proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário, aviso prévio, FGTS do mês da rescisão e multa rescisória, conseqüentemente quando se tratar de funcionários com muito tempo de serviço o valor do custo da rescisão é expressivo.

Assim, pode-se demonstrar que o aumento nessa simulação foi de R\$ 13.435,70, sendo um custo significativo para uma microempresa. No entanto, as verbas rescisórias caso não houvesse a Lei, teriam para o empregador um custo menor no encerramento de contrato de trabalho sem justa causa.

Em síntese, a Lei alterou a quantidade de dias do aviso prévio para o funcionário com tempo superior a um ano de serviço prestado na mesma empresa, acrescentado três dias por ano, totalizando até o limite de 90 dias. Para o funcionário que tem até um ano de empresa o aviso prévio permanece 30 dias, sendo ainda facultado ao funcionário demitido sem justa causa o direito de escolher

em não comparecer ao trabalho sete dias corridos ou reduzir duas horas diárias sem prejuízo no salário, favorecendo a procura de um novo emprego.

Por fim, ainda existem dúvidas alusivas a Lei 12506/2011, que com o passar do tempo deverão ser esclarecidas. Com relação a essa Lei, fica o seguinte questionamento: será que serve de incentivo para que ocorra demissão antes do funcionário completar um ano de empresa?

REFERÊNCIAS

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. ampl. e atual São Paulo: Atlas, 2006.

BRONDI, Benjamin; BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana. **Departamento pessoal modelo**. 4. ed. São Paulo: IOB, 2007.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. rev., ampl. e atual. em conformidade com Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Recursos humanos: (história, definições e procedimentos)**. Campinas, SP: Alínea, 2000.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z**. 3. ed. São Paulo: CENOFISCO, 2011.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

FERREIRA, Ana Paula; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Rescisão do contrato de trabalho**. 3 ed. São Paulo: Thomson, 2006.

FERREIRA, Ana Paula, MACHADO, Mariza Abreu Oliveira, SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Obrigações trabalhistas e previdenciárias na contratação de prestadora de serviços**. 5 ed. São Paulo: IOB Thomson, 2008.

FGTS. Disponível em:

http://www.fgts.gov.br/trabalhador/quando_sacar_o_FGTS.asp. Acesso em 25 de junho de 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas trabalhistas e previdenciárias**. 12. ed. Belo Horizonte, MG: Líder, 2012.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas trabalhistas de A a Z**. 1. ed. Curitiba, PR: Juruá, 2005.

Homologação das verbas rescisórias. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/delegacias/mg/homologacoes-e-rescisoos-contratuais.htm> (acessado em 14/08/2014).

Lei 12506/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm (acessado em 24/04/2014).

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS JUNIOR, Joaquim. **Como escrever trabalhos de conclusão de curso: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014.

Multa Rescisória. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp110.htm (acessado em 21/08/2014).

Nota Técnica nº 184/2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/nota-tecnica-n-184-de-2012.htm> (acessado em 28/04/2014).

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas: contribuição sindical, décimo-terceiro salário, férias, folha de pagamento, rescisão de contrato de trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Previdência Social. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/informaes-2/dependentes/> (acessado em 18/08/2014).

RBF. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Ins/2011/in11422011.htm> (acessado em 15/08/2014).

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

Salário Família. Disponível em: <http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/376> (acessado em 19/03/2014).

Simples Nacional. Disponível em: <http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/> (acessado em 14/08/2014)

VIANNA, Claudia Salles Vilela; **Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.

ZENNI, Alessandro. Severino. Vallér; RAFAEL, Márcia Cristina. **Remuneração e jornada de trabalho**. 1 ed. Curitiba, PR: Juruá, 2006.